

beschikking



RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: [REDACTED]

Beschikking van 1 april 2021

inzake

de besloten vennootschap
[REDACTED]

gevestigd te Amersfoort
verder ook te noemen: [REDACTED]
verzoekende partij,
gemachtigde: mr. C.C. Oberman,

tegen:

[REDACTED]
wonende te [REDACTED]
verder ook te noemen [REDACTED]
verwerende partij,
gemachtigde: mr. H.J. Ulehake-Mink.

1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van [REDACTED] met 20 bijlagen, ter griffie ingekomen op 24 december 2020;
- het verweerschrift van [REDACTED] tevens zelfstandig tegenverzoek van 22 februari 2021 met 37 bijlagen;
- de brief met 3 bijlagen van de kant van [REDACTED]
- de pleitnota van de gemachtigde van [REDACTED]
- de pleitnota van de gemachtigde van [REDACTED]

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 4 maart 2021. De griffier heeft daarvan aantekening gehouden.

1.3. Hierna is uitspraak bepaald.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED] is sinds 27 januari 2016 in dienst van [REDACTED] aanvankelijk als account manager, met ingang van 1 januari 2018 als business manager, laatstelijk als business manager met de titel commercial director ([REDACTED]) dan wel als managing director ([REDACTED]). De arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Het salaris bedroeg bij aanvang van het dienstverband € 2.350,00 bruto per maand, te vermeerderen met 8 % vakantietoeslag en bedraagt thans € 6.173,00, te

vermeerderen met 8 % vakantietoeslag. Er is een bonusregeling van toepassing. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt 2 maanden.

2.2. [REDACTED] is een IT-bedrijf waarvan de activiteiten in hoofdzaak bestaan in de verhuur en lease van computers en computerapparatuur en in de groothandel in computers, randapparatuur en software. Het bedrijf telt ongeveer [REDACTED] werknemers.

2.3. Enig aandeelhouder van [REDACTED] is [REDACTED] waarvan de heer [REDACTED] de bestuurder is. Bestuurder van [REDACTED] is sinds 22 oktober 2020 [REDACTED].

2.4. Aan [REDACTED] zijn krachtens overeenkomst d.d. 26 februari 2019 'Stock Appreciation Rights' toegekend, die een aanspraak geven op een uitkering van 5% van de waardeontwikkeling van de onderneming vanaf 1 januari 2019 tot en met het zo geheten trigger event, zijnde verkoop van het totale aandelenkapitaal aan een derde.

2.5. In 2019 en begin 2020 zijn door de aandeelhouder van [REDACTED] de mogelijkheden onderzocht om tot verkoop van de aandelen van zowel [REDACTED] als haar zustervennootschap te komen: de aandelen van de zustervennootschap zijn verkocht, maar het verkooptraject voor [REDACTED] moet als mislukt worden beschouwd nu de laatst overgebleven gegadigde van koop afzag vanwege, kort gezegd, COVID 19 en de effecten daarvan op de evenementenbranche.

2.6. [REDACTED] is na een aantal verwickelingen in de periode 7 september - 23 oktober 2020, die volgden op een periode waarin de mogelijkheden van participatie van [REDACTED] in het aandelenkapitaal van [REDACTED] zonder resultaat, zijn afgetast, met ingang van 23 oktober 2020 op non-actief gesteld.

3. Het verzoek

3.1. [REDACTED] verzoekt op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a en artikel 7:669 lid 3 sub g, h, d en i van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen met ingang van de eerst mogelijke datum, onder toekenning van een transitievergoeding aan [REDACTED] van € 15.707,75.

3.2. [REDACTED] voert daartoe kort gezegd aan:
- met betrekking tot de g-grond, dat [REDACTED] zich jegens de grootaandeelhouder onhebbelijk heeft gedragen, onder andere door een negatieve grondhouding in te nemen tegenover de aan hem voorgelegde opties tot participatie, het gezag van zijn mededirecteur, sinds 22 oktober ook bestuurder, [REDACTED] niet te accepteren en te ondermijnen en onrust op de werkvloer te creëren door vertrek van twee belangrijke werknemers van [REDACTED] niet af- maar aan te raden;

- met betrekking tot de h-grond, dat de verkoopresultaten zwaar tegenvallen en verschil van inzicht bestaat over het te voeren beleid tussen enerzijds [REDACTED] en anderzijds [REDACTED] en [REDACTED];

- met betrekking tot de d-grond, dat blijkens beoordelingsgesprekken in mei, augustus, september en oktober 2020 [REDACTED] op een groot aantal punten het functioneren van [REDACTED] ver onder de maat vindt en er blijkens het laatste gesprek geen sprake is van enige verbetering in dat functioneren. Het gaat daarbij om eendimensionaal functioneren, een gebrek aan dienstbaarheid, pro-activiteit en professionaliteit, slechte verkoopresultaten en een gebrek aan 'sense of urgency';

- met betrekking tot de i-grond, dat de eerder genoemde gronden tezamen, als zij dan ieder afzonderlijk niet geheel voldragen zijn, voldoende zijn om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.
- herplaatsing ligt niet in de rede.

4. Het verweer

4.1. [REDACTED] voert verweer. Hij stelt zich primair op het standpunt dat geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat en verzoekt de kantonrechter [REDACTED] te veroordelen hem in staat te stellen zijn werkzaamheden te hervatten. Voor het geval de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden, verzoekt [REDACTED] om:

- toekenning van de transitievergoeding, die in geval van toewijzing van het ontbindingsverzoek op de i-grond, met 50 % moet worden verhoogd;
- toekenning van een billijke vergoeding ad € 369.376,53 bruto;
- toekenning van een immateriële vergoeding van € 10.000,00;
- verklaring voor recht dat hij niet gebonden is aan het contractuele relatiebeding;
- veroordeling van [REDACTED] om de werkelijk gemaakte advocaatkosten te voldoen;
- veroordeling van [REDACTED] tot betaling van een compensatie voor het gemis aan privévoordeel van de leaseauto van € 6.396,00 bruto en tot betaling van het ingehouden eigen risico ad € 450,00, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

4.2. [REDACTED] voert daartoe kort gezegd aan dat:

- de verhoudingen niet zodanig zijn verstoord dat een einde van de arbeidsovereenkomst onafwendbaar is: hij kan dóór met [REDACTED]. Mocht de kantonrechter oordelen dat de verhoudingen wel grondig en onherstelbaar zijn verstoord, dan is dat in overwegende mate te wijten aan het gedrag van [REDACTED] dat er sinds medio 2020 uitsluitend op gericht was en is hem uit de organisatie te verwijderen omdat hij niet wil participeren en bij een nog steeds voorgenomen verkoop van de aandelen 'in de weg zit' en daartoe allerlei oneigenlijke en diffamerende argumenten zoals volstrekt ongeloofwaardige slechte beoordelingen en misplaatste waarschuwingen ten tonele voert. Mocht worden ontbonden op de g-grond dan dient het wangedrag van [REDACTED] te worden 'goedgemaakt' door een forse billijke vergoeding;
 - de h-grond zich hier niet voordoet, omdat er geen sprake is van een verschil van inzicht over de te kiezen koers van de onderneming, noch in strategische, noch in commerciële zin;
 - de d-grond op geen stukken na voldragen is, reeds omdat aan de vereisten van een duidelijke diagnose en een verbetertraject niet is voldaan;
 - aan de i-grond niet wordt toegekomen omdat wat er zij van de g-grond, de d- en de h-grond niets of onvoldoende kunnen toevoegen.
- Met betrekking tot de billijke vergoeding wordt aansluiting gezocht bij de SAR-regeling, nu het genoemde bedrag zijn uitkering ingevolge de SAR-regeling zou zijn indien de onderneming op korte termijn zou worden verkocht, en hij deze uitkering ingeval van ontbinding misloopt.

5. De beoordeling

5.1. Uitgangspunt bij de beoordeling van het verzoek van [REDACTED] is dat de werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:671b BW de kantonrechter kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een redelijke grond. [REDACTED] heeft aan zijn verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van meerdere ontslaggronden in de zin van artikel 7:671b lid 1, aanhef en onder a BW juncto artikel 669 lid 3, aanhef en onder g, h, d en i BW. Op grond van artikel 7:671b lid 2 BW dient de kantonrechter te onderzoeken of aan de

voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is voldaan en – daarmee – of deze redelijke grond de verzochte ontbinding kan dragen.

5.2. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 BW is onderzocht of een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod geldt. Dit is niet het geval.

5.3. Over de vraag of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, wordt het volgende overwogen.

5.3.1. Tussen partijen staat vast dat [REDACTED] na zijn komst in 2016 als accountmanager snel is opgeklommen binnen de organisatie en in 2018 de leiding kreeg over de dagelijkse gang van zaken binnen de onderneming. Zijn salaris groeide van € 2.350,00 bruto per maand (2016) via € 4.000,00 (2018) en € 5.500,00 (2019) tot € 6.173,00 (2020). De bonus over 2018 bedroeg € 30.000,00 en die over 2019 € 67.500,00. In februari 2019 werd de SAR-regeling op hem van toepassing, in december 2019 kreeg [REDACTED] een leaseauto van de zaak. Ook al zouden de bonussen voor een substantieel deel zijn gerelateerd aan de bedrijfsomzet of – winst, en ook al zou de achterliggende bedoeling van SAR-regeling en leaseauto zijn geweest [REDACTED] neer aan het bedrijf te binden, dan nog mag eruit worden afgeleid dat [REDACTED] tot grote tevredenheid van de bestuurder/groootaandeelhouder functioneerde.

5.3.2. Uit hetgeen partijen over en weer stellen leidt de kantonrechter af dat medio 2020 de verhouding tussen [REDACTED] en [REDACTED] verandert. Als productie 21 legt [REDACTED] een handgeschreven vierkoloms stuk over dat hij benoemt als ‘aantekeningen beoordelingsgesprek [REDACTED] d.d. 13 mei 2020’. Boven telkens twee kolommen staan de namen [REDACTED] en [REDACTED]. De linker kolom van het duo draagt een +, de rechter kolom een -. Het is een overzichtje per persoon van plus- en minpunten. Niet bestreden is dat het stuk het handschrift draagt van [REDACTED] en aannemelijk is dat het stuk is opgemaakt in het kader van een bespreking van de plus en minpunten van de drie, en na 1 juli 2020 vier ‘dragende spelers’ binnen [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED] (manager operations). Kortom: dit is niet wat in de arbeidsrechtelijke praktijk een verslag van een beoordelingsgesprek wordt genoemd, en er kan (dus) niet de conclusie uit worden getrokken dat [REDACTED] op de ten aanzien van [REDACTED] in de linkerkolom genoemde punten verbetering verlangde.

5.3.3. Medio 2020 was de situatie binnen [REDACTED] aldus dat [REDACTED] die [REDACTED] kende uit hoofde van zijn functie als werknemer bij het bij [REDACTED] betrokken Deloitte, per 1 juli 2020 was begonnen als algemeen directeur en dat [REDACTED] blijkens het door [REDACTED] overgelegde organigram (productie 5) commercieel directeur was/werd. Samen vormden zij de directie. Onder de algemeen directeur vielen de operations manager, de engineering/logistics, finance, marketing en financial services, en onder [REDACTED] sales, pre-sales/consultancy en dach. Ter zitting verklaart [REDACTED] dat hij de komst van [REDACTED] niet zozeer als een bedreiging als wel als een kans voor zichzelf zag om zich meer op de verkoop te richten. De kantonrechter interpreteert dit als een aanvaarding van deze functieversmalling. Een en ander moet worden gezien tegen de achtergrond van de mislukte verkoop van de aandelen, de niet verdwenen wens van de grootaandeelhouder om de aandelen te verkopen, de afhoudende reactie van [REDACTED] op hem voorgelegde opties om tot enigerlei vorm van participatie te komen alsmede de magere bedrijfsresultaten in 2020.

5.3.4. In punt 29 van het verzoekschrift staat dat [REDACTED] voornemens was deze samenstelling en taakverdeling drie maanden door te voeren, waarna een evaluatie zou plaatsvinden en waarna hij zou besluiten wie van de twee directieleden hij een voorstel zou doen om te participeren. [REDACTED] bleek die drie maanden niet nodig te hebben: op 20 augustus 2020 vindt een beoordelingsgesprek plaats waarin [REDACTED] onvoldoende scoort op de in r.o. 3.2. genoemde punten. Als [REDACTED] na zijn vakantie van 23 augustus tot 7 september 2020 op het bedrijf terugkeert, toont [REDACTED] zich blijkens punt 32 van het verzoekschrift 'opnieuw ontevreden' en geeft hij aan 'dat geen verbetering had plaatsgevonden'; [REDACTED] zal geen (concreet) voorstel tot participatie ontvangen. In productie 20 bij verweerschrift is een e-mail van [REDACTED] d.d. 7 september 2020 21.48 uur overgelegd, waarin [REDACTED] stelt a) geen vertrouwen meer te hebben in [REDACTED] als commercieel eindverantwoordelijke, b) de taken van [REDACTED] na overdracht te zullen laten overnemen door [REDACTED] en c) voor [REDACTED] de rol van accountmanager [REDACTED] in petto te hebben en d) het takenpakket van [REDACTED] 'deze week' onderwerp van gesprek met [REDACTED] te laten zijn. 'Een andere optie is dat we afstemmen op een vertrek bij [REDACTED]'. De kantonrechter kan dit niet anders zien dan dat [REDACTED] op 7 september de keus wordt gegeven tussen 'terug naar af' en 'eruit'.

5.3.5. De kantonrechter overweegt dat het op zichzelf niet onmogelijk is dat een werkgever eenzijdig wijziging brengt in de functie van de werknemer - met andere woorden de inhoud van de arbeidsovereenkomst -, maar dat dan in de zich hier voordoende situatie van het ontbreken van een wijzigingsbeding aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan, neergelegd in het arrest Stoof-Mammoet, in de wandeling bekend als de drietrapsraket: kan de werkgever in redelijkheid in gewijzigde omstandigheden aanleiding vinden een voorstel tot wijziging te doen, is het voorstel redelijk en kan aanvaarding van het op zich redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden in redelijkheid van de werknemer worden gevergd. De kantonrechter constateert dat hier van een voorstel geen sprake is; het is, zoals uit de formulering van de e-mail van 7 september 2020 blijkt, een dictaat en uit de reactie per e-mail van [REDACTED] blijkt dat hij het niet eens was en is met zijn functiewijziging die toch moeilijk als iets anders dan een degradatie kan worden gezien.

5.3.6. In het licht van dit een en ander bezien moet worden geoordeeld dat de onwil van [REDACTED] om [REDACTED] te betrekken in dan wel de 'lead' af te staan in de contacten met [REDACTED] en [REDACTED] steun vindt in het organigram en dat, alweer volgens dat organigram, het veeleer [REDACTED] is geweest die de grenzen van zijn bevoegdheden overschreed.

5.3.7. Wat het zogeheten tafelvoetbalincident betreft: [REDACTED] zou, volgens de officiële waarschuwing tegen twee werknemers hebben gezegd dat ze op elk verzoek van een recruiter/ander bedrijf moeten ingaan en dat zij gesprekken moeten voeren met deze bedrijven om zodoende te kijken wat zij waard zijn in de markt. [REDACTED] ontkent niet dat twee werknemers tijdens het tafelvoetbal meldden te zijn benaderd door een recruiter en dat hij daarop heeft doorgevraagd, niet om de werknemers een duwtje richting de recruiter te geven maar om de werknemers en ook [REDACTED] zelf een indruk te laten krijgen van hun marktwaarde. De kantonrechter had zich een meer afhoudende reactie van [REDACTED] kunnen voorstellen zoals in 2.30 van het verweerschrift vermeld, maar niet komt vast te staan dat hij 'de deur naar vertrek' heeft opgezet en daarmee de kans vergrootte dat [REDACTED] twee goede, in deze magere tijden onmisbare, krachten de deur uit zou zien lopen.

5.3.8. De conclusie moet naar het oordeel van de kantonrechter zijn, dat bij het functioneren van [REDACTED] kanttekeningen zijn te maken die in het verlengde liggen van opmerkingen in zijn eerste beoordeling van februari 2017 en dat de verkopen in 2020 tegenvielen, maar dat de twee waarschuwingen en het '[REDACTED] incident'-partijen bekend - niet los kunnen worden gezien van de e-mail van 7 september 2020: geen participatievoorstel, terug naar accountmanager dan wel een beëindiging van het dienstverband.

5.3.9. Intussen moet de kantonrechter op grond van het hierboven vermelde en ter zitting besprokene vaststellen dat de verhoudingen verstoord zijn geraakt. Als de groot-aandeelhouder en de bestuurder niet verder willen en kunnen met de commercieel directeur die geen grote stap terug wil doen – een stap terug die niet van hem kan worden verlangd omdat niet wordt voldaan aan de eisen van Stoof-Mammoet –, en ter zitting niet is gebleken van veranderde inzichten aan de zijde van [REDACTED] dan is een gezamenlijke toekomst niet goed denkbaar. Dat betekent dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden op de g-grond en wel per 1 juni 2021, waarbij rekening is gehouden met de opzegtermijn. Het verzoek om wedertewerkstelling zal om die reden worden afgewezen. Mocht [REDACTED] het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst intrekken, dan is de vordering tot wedertewerkstelling wél toewijsbaar. Op grond van hetgeen in r.o. 5.3.3. werd overwogen over het organigram, de plaats van [REDACTED] daarin en de aanvaarding van dit model door [REDACTED], ligt het in de rede te bepalen dat wedertewerkstelling in de daar genoemde functie van commercieel directeur moet plaatsvinden. De termijnbepaling en de dwangsom zijn op na te noemen wijze toewijsbaar.

5.3.10. De hierboven beschreven wijze van optreden van [REDACTED] jegens [REDACTED] – de ondeugdelijke eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, oneigenlijk gebruik van het instrument van beoordelingen, het uitvergroten van kleine incidenten, de diffamerende (wijze van) op-non-actief-stelling – moet als ernstig verwijtbaar worden gekwalificeerd. Herplaatsing ligt niet in de rede.

5.4. [REDACTED] heeft verzocht om, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, te bepalen dat [REDACTED] aan hem een transitievergoeding van € 16.709,78 verschuldigd is, gebaseerd op een einddatum van 1 juni 2021. [REDACTED] 'biedt' € 15.707,75 waarbij blijkens productie 20 bij verzoekschrift wordt uitgegaan van een einddatum van 1 februari 2021. Het door [REDACTED] genoemde bedrag is toewijsbaar.

5.5. Voorts heeft [REDACTED] verzocht hem ingeval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ten laste van [REDACTED] komende billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]. De kantonrechter is in overweging 5.3.10 al tot de conclusie gekomen dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat de uitkering ingevolge de SAR-regeling geen reflexwerking heeft. Enerzijds niet omdat geen concrete gegevens bekend zijn over de waarde, respectievelijk de waardevermeerdering als bedoeld in de SAR en anderzijds omdat er geen aanwijzingen zijn dat binnen afzienbare tijd het in de SAR genoemde 'event' is te verwachten. Gegeven de benoeming van [REDACTED] en de onstelling van de grootaandeelhouder zou bij een correct optreden van [REDACTED] jegens [REDACTED] naar het oordeel

van de kantonrechter niet te verwachten zijn geweest dat het dienstverband tot veel langer dan begin 2022 zou hebben geduurd.

5.6. De kantonrechter acht geloofwaardig dat [REDACTED] zoals hij stelt, van de hele gang van zaken een behoorlijke mentale tik heeft gehad. Of [REDACTED] snel in staat zal zijn een ook qua inkomen vergelijkbare functie te vinden is in deze Covid19-tijden nog onzekerder dan anders. In dit verband moet worden aangenomen dat in de branche de verwickelingen rond de 'lead' bij de projecten [REDACTED] en [REDACTED] en de gevolgde op-non-actief-stelling tot enige beschadiging van [REDACTED] hebben geleid. Daar staat tegenover dat [REDACTED] nog jong is en naar mag worden aangenomen flexibel. De kantonrechter gaat er, concluderend, van uit, dat in de billijke vergoeding het inkomensverlies over de periode t/m december 2021 moet worden gecompenseerd. Wanneer uitgegaan wordt van een bruto maandloon van € 9.402,95 komt dat uit op een bedrag van € 65.820,65. Daarop strekt in mindering de te verwachten WW-uitkering gedurende 7 maanden, zijnde 70 % van het maximum maandloon WW van € 4.858,95, ofwel € 23.808,85. Toewijsbaar is dan een bedrag van afgerond € 42.000,00 bruto.

5.7. Voor toewijzing van een immateriële vergoeding van € 10.000 netto ziet de kantonrechter geen grond. De uitspraak van de kantonrechter alhier van 12 januari 2018 is tot nog toe niet richtinggevend gebleken. Het ging bovendien om een '96-Rv procedure' die speelde in de journalistieke wereld waarin de betrokken werkgever en werknemer veel meer in 'het oog van de publiciteit' actief zijn dan in de branche waarin [REDACTED] en [REDACTED] werk(t)en.

5.7. Nu [REDACTED] ter zitting heeft toegezegd dat [REDACTED] niet zal worden gehouden aan het relatiebeding, heeft [REDACTED] geen belang meer bij toewijzing van zijn op dat beding betrekking hebbende verzoek.

5.8. Voor toewijzing van de werkelijk gemaakte advocaatkosten is geen grond nu een dergelijke vergoeding slechts in uitzonderlijke omstandigheden toewijsbaar is. Dergelijke bijzondere omstandigheden zijn gesteld noch gebleken.

5.9. Met betrekking tot de leaseauto overweegt de kantonrechter dat vaststaat dat [REDACTED] direct na zijn op-non-actief-stelling heeft gesommeerd de leaseauto terug te brengen, hetgeen [REDACTED] direct heeft gedaan. In artikel 11 van de leaseovereenkomst worden de gevallen genoemd waarin het gebruik van de auto eindigt. Daartoe behoort niet een op-non-actief-stelling. Nu het personeelsreglement waarin zou staan dat verzocht kon worden de leaseauto in te leveren, niet is overgelegd en niet is toegelicht wat de verhouding is tussen die gestelde bepaling en de leaseovereenkomst, gaat de kantonrechter uit van de leaseovereenkomst als de lex specialis. De werknemer die zijn auto moet missen doordat zijn werkgever de auto teruggeist, zonder dat daar een grond voor is, lijdt schade, bestaande in het gemis van die auto. Blijkens de leaseovereenkomst was de auto beschikbaar voor normaal privégebruik ad 12.000 km per jaar, beschikte [REDACTED] over een tankpas (artikel 7) en was er geen eigen bijdrage verschuldigd. [REDACTED] stelt een schade te lijden die hij begroot op € 1.066,00 per maand, zijnde de kosten die de ANWB volgens haar Autokostenmethodiek berekent voor een auto van het geleasede merk. Nu niet is gesteld of gebleken, hoeveel privékilometers [REDACTED] heeft gereden, hoeveel hij, voor eigen rekening, heeft getankt en wat de werkelijke kosten waren van die auto, komt de kantonrechter het door hem genoemde bedrag als te theoretisch en te hoog voor. Met betrekking tot de periode 1 november 2020 tot 1 juni 2021 geldt als bijzonderheid dat vanwege de Covid19-beperkingen reizen naar het

buitenland, vakanties en bezoeken aan vrienden en kennissen niet of maar in beperkte mate mogelijk respectievelijk gewenst waren en zijn, zodat niet aannemelijk is dat het huren of leasen van een vervangende auto voor de hele periode een zinvolle en daardoor voor vergoeding in aanmerking komende stap zou zijn. Het ligt gezien die beperkingen veeleer voor de hand dat ad hoc voor 1 of 2 dagen een auto werd gehuurd. Uitgaande van een huur 1 keer per week voor 1 dag en een rit van maximaal 250 km komt de kantonrechter een bedrag van € 500,00 per maand als compensatie voor het gemis van de leaseauto redelijk voor. De kantonrechter zal schattenderwijs het gemis van de leaseauto gedurende 7 maanden stellen op € 3.500,00. Waar het hier niet om een looncomponent gaat, is artikel 7:625 BW niet van toepassing. Dat de door [REDACTED] gestelde schade aan het voertuig, waarvoor twee keer een eigen risico in rekening is gebracht aan [REDACTED] en doorberekend aan [REDACTED] is gereden in de periode dat [REDACTED] de auto onder zich had, wordt op zichzelf door [REDACTED] niet betwist. In artikel 10.5 heeft [REDACTED] zich het recht voorbehouden een eigen risico van € 225,00 per gebeurtenis aan de werknemer in rekening te brengen. [REDACTED] kan op de niet-verbindendheid van deze bepaling slechts een beroep doen indien hij de schade heeft gereden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden (art. 7:661 lid 1). Nu hij daarover niets stelt en dit, gezien het feit dat de werkgever geen zicht heeft op zijn autogebruik, wel op zijn weg had gelegen, heeft hij geen recht op teruggave van het bedrag van € 450,00.

5:10 Nu [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zal [REDACTED] in de proceskosten worden veroordeeld. De kosten aan de zijde van [REDACTED] worden tot de uitspraak van deze beschikking begroot op € 500,00.

5.11 In artikel 7:686a lid 6 BW is bepaald dat, alvorens een ontbinding waaraan een (billijke) vergoeding wordt verbonden wordt uitgesproken, de rechter partijen van zijn voornemen in kennis stelt en een termijn stelt waarbinnen de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken.

6. De beslissing

De kantonrechter:

stelt [REDACTED] in de gelegenheid uiterlijk 14 april 2021 het verzoek in te trekken; en voor het geval het verzoek niet tijdig wordt ingetrokken:

- 6.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen;
- 6.2. bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 juni 2021;
- 6.3. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een transitievergoeding van € 16.709,78 bruto te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente hierover vanaf 1 juli 2021 tot de voldoening;
- 6.4. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een billijke vergoeding van € 42.000,00 bruto te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente hierover vanaf 1 juni 2021 tot de voldoening;
- 6.5. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een vergoeding wegens gemis van de leaseauto te betalen van € 3.500,00;
- 6.6. verklaart de beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- 6.7. wijst af het meer of anders verzochte;

6.8. verwijst [REDACTED] in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] gevallen en begroot op € 500,00;

en voor het geval het verzoek tijdig wordt ingetrokken:

6.9. veroordeelt [REDACTED] om [REDACTED] binnen 72 uur na verzending door [REDACTED] van haar mededeling aan de rechtbank dat het verzoek tot ontbinding wordt ingetrokken, in staat te stellen om zijn werkzaamheden als commercieel directeur conform het als productie 5 bij verzoekschrift overgelegde organigram weer te verrichten, op de gebruikelijke tijdstippen en voorwaarden en met de gebruikelijke faciliteiten op verbeurte van een dwangsom van € 2.500,00 per dag voor elke dag of gedeelte van de dag dat zij nalaat aan deze veroordeling gevolg te geven met een maximum van € 100.000;




6.10 veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een vergoeding wegens gemis van de leaseauto te betalen van € 3.500,00, welk bedrag mag worden verminderd met een bedrag van € 115,00 per week voor elke week vóór 1 juni 2021 dat [REDACTED] weer de beschikking over de leaseauto krijgt;

6.11. verklaart de beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

6.12. wijst het door [REDACTED] meer of anders gevorderde af;

6.13. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten aan de zijde van [REDACTED] gevallen, tot deze beschikking begroot op € 500,00.

Deze beschikking is gegeven door mr. C. Wallis, kantonrechter, en is in het openbaar uitgesproken op 1 april 2021.




VOOR GEZAA
ARTIFELIJK VAN DE RECHTBANK
MIDDEN-NEDERLAND